

Handlingsplan for likestilling og mangfold 2022-2025

Sak: 17/00460
Godkjent av Styret 8/12-21

Innholdsfortegnelse

1.	Bakgrunn og overordnet målsetting	2
1.1.	Målsetting og visjon	2
1.2.	Lovgrunnlag	3
1.3.	Aktivitets- og redegjørelsesplikten	3
2.	Mål og tiltak for å sikre likestilling og mangfold	4
	Mål 1: Økt balanse mellom kjønnene i vitenskapelig og administrative stillinger, på alle nivåer	4
	Mål 2: Inkludere ansatte med ulike funksjonsevne	5
	Mål 3: Styrke arbeidet med etnisk mangfold	6
	Mål 4: Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen.	7
	Mål 5: Økt balanse mellom kjønnene ved utdanning innen helse- og sosialfag.	7

1. Bakgrunn og overordnet målsetting

VID vitenskapelige høgskoles handlingsplan for likestilling og mangfold har som mål å fremme likestilling og mangfold i samsvar med høgskolens verdier

- Helhetlig menneskesyn
- Solidarisk engasjement
- Fremtidsrettet kunnskap

Og mottoet *engasjert for mennesket – lokalt og globalt*.

Formålet med handlingsplanen er å bidra til at høgskolens visjon, strategi og mål nås ved å aktivt fremme mangfold, et inkluderende, attraktivt og stimulerende psykososialt arbeidsmiljø, og ved å hindre diskriminering på arbeidsplassen.

1.1. Målsetting og visjon

VID vitenskapelige høgskole har som mål å jobbe kontinuerlig for mangfold og likestilling. Målet tar ikke bare utgangspunktet i lovverket, men er også forankret i VIDs verdi om et helhetlig menneskesyn. VID vitenskapelige høgskole tar mennesker på alvor, uavhengig av hvilken relasjon disse har til VID, være seg studenter, arbeidstakere, arbeidssøkere eller samarbeidspartnere. VID vitenskapelige høgskole har et inkluderende menneskesyn og diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder aksepteres ikke.

Videre er VID av den oppfatning at mangfold og likestilling fører til en styrking av staben gjennom den enkelte medarbeiders individualitet og dens bidrag. Individuelle ulikheter er det som skaper mangfold og disse ulikhetene kan være knyttet til ulike faktorer som kjønn, kulturell og geografisk bakgrunn (etnisitet), språk, holdninger og verdier. Forskning viser at mangfold har positive effekter for en virksomhet. Positive interne effekter anses å skapes gjennom kognitivt mangfold som innebærer ulike tilnærminger til problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrking av kulturelle verdier og språk. Positive eksterne mangfoldseffekter kan være bedre omdømme og rekrutteringsfordeler.¹

For å sikre at VID evner å nå sine overordnede mål er høgskolen avhengig av å tiltrekke seg og beholde de best kvalifiserte kandidatene. Et godt forankret likestillings- og mangfoldsarbeid vil være med å bidra til at VID fremstår som en attraktiv arbeidsplass. Videre vil likestillings- og mangfoldsarbeidet bidra til at kompetente medarbeidere og kandidater blir sett og anerkjent for sin kompetanse uavhengig av kjønn, bakgrunn eller funksjonsevne og sikre at utfordringer knyttet til ulikheter ikke skal være et hinder.

Studier viser at det er nødvendig å ikke bare fokuserer på å øke mangfoldet, men også å styrke mangfoldsledelsen for å sikre realisering av de positive effektene mangfold kan gi.² Mangfoldsarbeidet bør være en integrert del av strategiarbeid og organisasjonsstyring med tydelig målsetting og visjon, forankret på ledelses- og styrenivå. Samtidig er det viktig å øke modenhet og kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle nivåer i organisasjonen ved å jobbe med kultur, normer og verdier.

VID skal, som ansvarlig samfunnsaktør med integritet i egne verdier, påse at mangfold og likestilling fremmes gjennom tydelige målsettinger og tiltak og skal gjennom målrettet arbeid for likestilling, mangfold og inkludering tiltrekke seg engasjerte og kompetente medarbeidere. Videre skal VID

¹Forkning.no: <https://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-demografi/2009/10/mangfold-er-lonnsomt>

² «Mangfold gir konkurransefortrinn – en ubenyttet ressurs for norske selskaper», Accenture (2016)

gjennom å styrke kompetanse rundt mangfoldsledelse, i størst mulig grad legge til rette for realisering av mangfoldets positive effekter.

1.2. Lovgrunnlag

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) setter tydelige rammer for hvordan VID skal forholde seg som arbeidsgiver og VID har i samsvar med loven tydelige retningslinjer på at diskriminering på grunn av

«kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt. Med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk.

Forbudet omfatter diskriminering på grunn av eksisterende, antatte, tidligere eller fremtidige forhold som nevnt i første ledd.

Forbudet gjelder også hvis en person blir diskriminert på grunn av sin tilknytning til en annen person, og diskrimineringen skjer på grunn av forhold som nevnt i første ledd.

Med diskriminering menes direkte eller indirekte forskjellsbehandling etter §§ 7 og 8 som ikke er lovlig etter §§ 9, 10 eller 11.»³

Videre setter også UH-loven likestilling på agendaen i kapittel 6 som omhandler ansettelse. **§6-2. Likestilling** fastslår tydelig at: «Universiteter og høyskoler skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for likestilling mellom kjønnene for samtlige kategorier av stillinger ved institusjonen.» Det spesifiseres også i §6-3 at det skal legges vekt på likestillingshensyn ved ansettelse.

1.3. Aktivitets- og redegjørelsesplikten

VID vitenskapelige høyskole har som arbeidsgiver plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. I ledelsesrapporteringen som gjøres tertialvis vil mål som er lagt under mål 1, økt balanse mellom kjønnene i vitenskapelige og administrative stillinger, rapporteres. Videre vil tiltakene som de enkelte enhetene/fakultetene er ansvar for, være en del av den årlige handlingsplanen for enhetene/fakultetene. I virksomhetens årsmelding vil VID redegjøre for:

- Den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling i virksomheten.
- Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av kjønn.
- Likestillingstiltak som er iverksatt og som planlegges iverksatt for å fremme lovens formål om likestilling uavhengig av etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Jf. Likestillings- og diskrimineringsloven §26a.

I tråd med lovverket har VID vitenskapelig høyskole en klar policy på at diskriminering er forbudt. Tiltak for å sikre at dette overholdes er implementert og kommer til uttrykk gjennom høyskolens ulike retningslinjer og policy-dokumenter. Tiltakene er oversiktlig sammenstilt i aktivitetsplanen under punkt 3.

³ Kilde: Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

2. Mål og tiltak for å sikre likestilling og mangfold

VID vitenskapelig høgskole jobber forebyggende for å unngå diskriminering og skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Overordnet målsetting for perioden 2022-2025:

- Mål 1: Økt balanse mellom kjønnene i vitenskapelige og administrative stillinger, på alle nivåer.
- Mål 2: Inkludere ansatte med ulik funksjonsevne
- Mål 3: Styrke arbeidet med etnisk mangfold
- Mål 4: Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen.
- Mål 5: Økt balanse mellom kjønnene ved utdanning innen helse- og sosialfag.

Mål 1: Økt balanse mellom kjønnene i vitenskapelig og administrative stillinger, på alle nivåer

I hovedsak er mangel på kjønnslikestilling i arbeidslivet et hinder for kvinner, selv om menn også kan rammes. I academia er det et særlig fokus på det høyeste vitenskapelige nivået, der kjønnskjevhetene er størst. I 2020 var 33,5 prosent⁴ av de faglige toppstillingene dosent- og professorstillinger besatt av kvinner som er en liten oppgang fra året før (32 prosent i 2019). Flere av studieretningene VID tilbyr tiltrekker seg i hovedsak ett av kjønnene, noe som også gjenspeiles i undervisning – og forskningsstillingene ved fakultetene der disse studieretningene er tilknyttet. VIDs strategiske valg om å være en akkreditert vitenskapelig høgskole og ha tilstrekkelig antall ansatte med kompetanse på førstenivå og professornivå anses å være med å bidra til en positiv utvikling innenfor flere av de kvinnedominerte fagområdene der VID tilbyr utdanninger. Innen studieretninger og utdanninger som tidligere i stor grad har vært bemannet av høyskolelektorer ligger det nå et høyere krav til førstekompetanse og til å tilrettelegge for kompetanseheving.

VIDs overordnede styringsparameter for likestilling er andel kvinner i dosent- og professorstillinger, der måltallet er 50%. VIDs målrettede satsning har hatt gode resultater over de siste årene slik at VID har nådd sitt måltall, ved at kjønnsfordelingen ligger på 50%/50% på overordnet nivå.

Brytes tallene ned på fakultetsnivå viser det seg likevel store ulikheter mellom fakultetene. Ved VID skal enhetene derfor følge med på likestilling i de forskjellige stillingskategoriene og aktivt iverksette tiltak der det er behov for det.

Høgskolen ønsker ideelt sett en balanse mellom kjønnene, og har som mål å jobbe for en kjønnsbalanse på alle nivåer, både i vitenskapelige og administrative stillinger. Ifølge komitéen for kjønnsbalanse og mangfold i forskning (Kif)⁵ er arbeidsmiljøer med dårlig kjønnsbalanse mer utsatt for direkte og indirekte diskriminering. Likestillingsarbeidet kan således sees i sammenheng med arbeid mot trakassering og er i tråd med VIDs ønske om å motarbeide trakassering blant både ansatte og studenter ved høgskolen.

⁴ Kilde: <https://kifinfo.no/nb/content/statistikk-0#Kj%C3%B8nnsbalanse%20i%20vitenskapelige%20stillinger>

⁵ Kilde: <http://kifinfo.no/nb/content/trakassering-0>

Mål

- Sikre at andel kvinner i dosent- og professorstillinger forblir minst 50% på høgskolenivå.
- 50 % kvinner/menn i førstestillinger på høgskolenivå.
- 50 % kvinner/menn i rekrutteringsstillinger på høgskolenivå.
- 50% kvinner/menn i administrative stillinger på høgskolenivå.
- Arbeide mot seksuell trakassering

Tiltak:	Ansvarlig:
Faste stillinger skal lyses ut eksternt og tilsettingsprosessene skal være åpne og tydelige i forhold til hva som etterspørres.	Enhetsleder i samarbeid med HR
Det bør tilstrebes søkere av begge kjønn i søkermassen. Aktivt søk kan benyttes ved behov.	Enhetsleder i samarbeid med HR
Øke bevissthet rundt implisitte fordommer (bias) ved bruk av opplæringstiltak som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater.	Ledermøtet i samarbeid med HR
Bruk av positiv særbehandling som et virkemiddel dersom ett kjønn er underrepresentert, når to kandidater er likt eller tilnærmet likt kvalifisert.	Enhetsleder i samarbeid med HR
Motarbeide og øke bevissthet rundt trakassering ved å jevnlig gjennomgå VIDs retningslinjer.	Ledere i samarbeid med ansatte
Mål legges inn i Rapportering av mål i tertialrapport	Enhetsleder

Mål 2: Inkludere ansatte med ulike funksjonsevne

Det er nærmeste leder som har ansvar for å fange opp individuelle behov for tilrettelegging etter ansettelsen og gjennom jevnlig medarbeidersamtaler.

VID er opptatt av at den enkelte kandidat skal bli sett og vurdert for sin faglige kompetanse og egnethet for stillingen og har et bevisst forhold til at ikke funksjonsnedsettelse og/eller behov for tilrettelegging skal være til hinder for at den best kvalifiserte kandidaten blir tilsatt.⁶ Videre ønsker VID å bidra til inkluderingsdugnaden i samfunnet ved å inkludere mennesker med ulike funksjonsevne og/eller hull i CV 'en i arbeidslivet.

Tiltak:	Ansvarlig:
Personer med ulike funksjonsevne eller hull i CV 'en, som innfrir kravene til utlysningen, skal	Enhetene

⁶ Håndbok for arbeidslivet; Likestilling og mangfold. Likestillings- og diskrimineringsombudet (2011)

vurderes for utvelgelse til intervju på lik linje med andre kandidater.	
Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne.	Enhetene
Behov for tilrettelegging skal tas opp i en egen samtale etter at tilbudet er gitt og akseptert.	Enhetene
Tilby arbeidstrening i samarbeid med NAV.	Enhetene
Sikre at utlysningsteksten tydelig kommuniserer at VID er en arbeidsgiver som inkluderer kandidater med ulik alder, kjønn, nedsatt funksjonsevne, hull i CV'en, nasjonal eller etnisk bakgrunn.	Enhetsleder sammen med HR

Mål 3: Styrke arbeidet med etnisk mangfold

Det er naturlig at staben ved VID vitenskapelige høgskole i størst mulig grad gjenspeiler mangfoldet i det norske samfunnet. Ifølge Statistisk Sentralbyrå er 18,2% av Norges befolkning pr. 01.01.2020 innvandrere eller norskfødte med to innvandrerforeldre.

SSB benytter denne definisjonen for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre:

«Innvandrere er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre.

Norskfødte med innvandrerforeldre er personer som er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre og fire utenlandsfødte besteforeldre»⁷

Videre er internasjonalisering og høgskolens globale perspektiv og ansvar godt forankret i strategiplanen. Arbeidet med internasjonalisering generelt vil trolig også ha positiv effekt på arbeidet med inkludering av utenlandske akademikere og annen kompetanse som allerede er i Norge (ref. innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre). I handlingsplanen vil derfor dette sees under ett.

Tiltak:	Ansvarlig:
Vurdere om faste stillinger bør/kan tilgjengeliggjøres på engelsk.	Enhetsleder
Gi opplæring om ubevisst partiskhet (implicit bias) som kan føre til skjevheter ved screening og utvelgelse av kandidater.	Ledermøtet i samarbeid med HR

⁷ <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/innvbef>

Så fremt det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til stillingen, skal alltid minst én av disse kalles inn til intervju.	Enhetsleder/ intervjuutvalg
Vurdere støtte til språkkurs og tett oppfølging av tidsbestemt målsettinger om å lære norsk.	Enhetsleder
Sikre at utlysningsteksten tydelig kommuniserer at VID er en arbeidsgiver som inkluderer kandidater med ulik alder, kjønn, nedsatt funksjonsevne, hull i CV'en, nasjonal eller etnisk bakgrunn.	Enhetsleder sammen med HR

Mål 4: Øke kompetanse knyttet til mangfoldsledelse på alle ledernivåer i organisasjonen.

Mangfold kan være vanskelig og arbeidskrevende å håndtere ledelsesmessig, og er i så måte en utfordring. Språkbarrierer, fagulikheter og kulturelle forskjeller kan bli hinder som er tidkrevende og utfordrende å overkomme.⁸ VID mener det er hensiktsmessig å jobbe med disse utfordringene på tvers av organisasjonen, slik at erfaringer kan deles, drøftes og belyses fra ulike vinkler. Det er også behov for en bevisstgjøring og forståelse av fordeler ved mangfold.

Tiltak:	Ansvarlig:
Arrangere et seminar om mangfoldsledelse for ledere på alle nivå.	Ledermøtet i samarbeid med HR
Sette mangfold og mangfoldsledelse på dagsorden i ulike fora.	Ledermøtet, ledermøtet for fellesressursene og enhetsledere.
Mangfold på agendaen i ledermøtet, ledermøte for fellesressursene, AMU og AU en gang i året. Dele interne «best case» for integrering av utenlandsk arbeidskraft.	Rektor, direktør administrativ støtte og direktør for fagstøtte.

Mål 5: Økt balanse mellom kjønnene ved utdanning innen helse- og sosialfag.

Som nevnt i mål 1 tiltrekker flere av studieretningene VID tilbyr seg i hovedsak ett av kjønnene. Denne skjevheten i kjønnsbalansen innen helse- og sosialfagutdanningene ved høyskolen spiller en skjevhet innen helse- og omsorgssektoren generelt i samfunnet. VID har derfor ikke ambisjoner om å oppnå en total kjønnsbalanse blant studentene innen disse studieretningene, men skal ha en bevissthet rundt rekruttering av det underrepresenterte kjønn. Videre skal kjønnsbalanse-statistikken

⁸ <https://forskning.no/arbeid-ledelse-og-organisasjon-demografi/2009/10/mangfold-er-lonnsomt>

overvåkes årlig for å sikre at utviklingen ikke går i negativ retning uten at tiltak blir iverksatt. Innenfor helse- og sosialfagutdanningen er det et mål å ha minimum 20% mannlige studenter.

<i>Tiltak:</i>	<i>Ansvarlig:</i>
Følge med på kjønnsbalansen blant studentene innenfor de ulike studieprogrammene.	Fakultetene i samarbeid med Studieseksjonen
Vurdere behov for kvotering av menn i helse- og sosialfagutdanningene.	Fakultetene i samarbeid med Studieseksjonen
Utarbeide konkrete tiltak for å oppnå en balansert kjønns sammensetning	Fakultetene
Bevisst kommunikasjon rettet mot underrepresentert kjønn i markedsføringen av studiene.	Avdeling for kommunikasjon og ekstern samhandling i samarbeid med fakultetene
Rapportering av mål i tertialrapport	Fakultetene i samarbeid med Studieseksjonen